

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

LAS COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA
ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL DEL DISTRITO DE
OCOBAMBA, REGIÓN APURIMAC EN EL PERIODO 2015-2016

PRESENTADO POR

Bach. RUBEN ESTEBAN QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

MOQUEGUA – PERÚ

2017

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	1
INDICE DE CONTENIDO.....	1
ÍNDICE DE TABLAS.....	3
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
ABSTRACT.....	7
I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	8
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	8
1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	10
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	10
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.4.1. JUSTIFICACIÓN.....	11
1.4.2. IMPORTANCIA.....	12
1.5. VARIABLES.....	13
1.5.1. VARIABLE 1.....	13
1.5.2. VARIABLE 2.....	13
1.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	14
1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	16

1.6.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.	16
II.	MARCO TEÓRICO	17
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.2.	BASES TEÓRICAS.	19
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.	32
III.	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.	34
3.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	35
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	36
3.5.	TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.	38
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	40
4.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.	41
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.	62
4.2.1.	CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL.....	62
4.2.2.	CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	64
4.3.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70
4.3.1.	LAS COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS.	70
4.3.2.	LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL.....	70
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1.	CONCLUSIONES.	71
5.2.	RECOMENDACIONES.....	72
5.2.1.	APORTES GENERALES.	72
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de género	41
Tabla 2. Nivel educativo.....	42
Tabla 3. Condición laboral.	43
Tabla 4. Aplicación de conocimientos generales adquiridos en la administración municipal.	44
Tabla 5. Aplicación de conocimientos específicos en la administración tributaria municipal.	45
Tabla 6. Habilidades de manejo de equipos informáticos en las facultades tributarias.	46
Tabla 7. Aplicación de habilidades interpersonales en el cargo.....	47
Tabla 8. Aplicación de habilidad para trabajar de forma autónoma.....	48
Tabla 9. Aplicación de competencia de compromiso con la calidad y orientación al logro.....	49
Tabla 10. La comparecencia en la determinación de la obligación tributaria.	50
Tabla 11. Aplicación de competencias de adaptarse a nuevas situaciones y cambios. ...	51
Tabla 12. Aplicación de conocimientos obtenidos en la práctica.....	52
Tabla 13. Aplicación de la competencia de trabajar en equipo.	53
Tabla 14. Capacitación e información a los contribuyentes.....	54
Tabla 15. Aplicación de competencia conocimiento en la determinación del impuesto.....	55
Tabla 16. Aplicación de estrategias de recaudación del impuesto.	56
Tabla 17. Aplicación de las estrategias de cobranza de los contribuyentes.	57
Tabla 18. Aplicación de la verificación en las declaraciones de los impuestos.	58
Tabla 19. Aplicación de conocimientos de fiscalización tributaria.	59
Tabla 20. Aplicación de control de la obligación tributaria.	60
Tabla 21. Aplicación de la sanción a los infractores tributarios.....	61
Tabla 22. Prueba de Hipótesis de investigación.....	63
Tabla 234. Prueba de hipótesis específica 2.....	66
Tabla 24. Prueba de hipótesis específica 3.....	68

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Descripción de Genero	41
Gráfico 2. Nivel educativo.....	42
Gráfico 3. Condición Laboral.....	43
Gráfico 4. Aplicación de conocimientos generales adquiridos en la administración municipal.....	44
Gráfico 5. Aplicación de conocimientos específicos en la administración tributaria municipal.....	45
Gráfico N° 6. Habilidades de manejo de equipos informáticos en las facultades tributarias.....	46
Gráfico 7. Aplicación de habilidades interpersonales en el cargo.....	47
Gráfico 8. Aplicación de habilidad para trabajar de forma autónoma.....	48
Gráfico 9. Aplicación de competencia de compromiso con la calidad y orientación al logro.....	49
Gráfico 10. La comparecencia en la determinación de la obligación tributaria	50
Gráfico 11. Aplicación de competencias de adaptarse a nuevas situaciones y cambios.	51
Gráfico 12. Aplicación de conocimientos obtenidos en la práctica.	52
Gráfico 13. Aplicación de la competencia de trabajar en equipo.....	53
Gráfico 14. Capacitación e información a los contribuyentes.....	54
Gráfico 15. Aplicación de competencia conocimiento en la determinación del impuesto.	55
Gráfico 16. Aplicación de estrategias de recaudación del impuesto.....	56
Gráfico 17. Aplicación de las estrategias de cobranza de los contribuyentes.....	57
Gráfico N° 18. Aplicación de la verificación en las declaraciones de los impuestos. ...	58
Gráfico 19. Aplicación de conocimientos de fiscalización tributaria.....	59
Gráfico 20. Aplicación de control de la obligación tributaria.....	60
Gráfico 21. Aplicación de la sanción a los infractores tributarios.....	61

INTRODUCCIÓN

En el actual contexto de modernización y globalización en las que están entendidas las organizaciones, instituciones y empresas se perfilan que los atributos claves para el crecimiento y la competitividad se traducen en activos físicos y monetarios; sino cobran importancia los factores intangibles del personal que son el conocimiento, las habilidades, aptitudes y valores inherentes en el desenvolvimiento del cargo.

A este determinante se atribuye como un recurso importante en la pieza importante que constituye las estrategias competitivas de las entidades, ya que éstas consideran importante a la competencia profesional-laboral como un elemento decisivo y de diferenciación entre estos en el mercado. Desde esta concepción, se concibe a la competencia como el nuevo paradigma del empleo, esta razón permite a las instituciones sean privadas o públicas seleccionar rigurosamente al personal aun cuando se trata de atención a los contribuyentes.

Para cimentar la institucionalidad del gobierno local, es muy importante que sus procesos de gestión se modernicen, se planifique y controle en forma más eficiente el avance del gasto institucional y se promueva y valore la cultura tributaria en la población, esta acepción permite contar con los recursos financieros necesarios para ejercer la gestión municipal con resultados de eficiencia y eficacia en la prestación de servicios con sentido humano.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo el de determinar la relación existente entre las competencias de los recursos humanos en la administración tributaria en una gestión de Gobierno local, se trazó investigación de tipo descriptivo correlacional. La población conformada por los funcionarios de la municipalidad de Ocobamba específicamente de las áreas de oficina técnica, rentas y como muestra se tomaron los servidores de administración tributaria municipal. La técnica en la recopilación de la información fue la encuesta con el instrumento el cuestionario con cuestiones de preguntas cerradas con alternativas de selección múltiple.

Como conclusión se llegó que en los datos obtenidos existe una relación positiva entre las competencias de los recursos humanos y la administración tributaria municipal, especificándose que las puntuaciones son inadecuados en la aplicación de esta competencia y estas están estrechamente relacionadas con la administración tributaria municipal evidenciándose la ausencia de la aplicación de las facultades en la administración tributaria ya que es incipiente la cultura tributaria y que decir de los fondos que se captan como fuentes de impuestos, contribuciones y tasas.

Se recomienda reorientar la gestión tanto del personal, así como las estrategias de la administración tributaria en esta entidad, bien se podría optar por implementar un SAT con personal idóneo que permita captar ingresos eficientemente, así como implementar la cultura tributaria en la ciudadanía.

PALABRAS CLAVE: Competencias, recursos humanos, administración tributaria municipal.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the competencies of human resources in the tax administration in a local government management, and correlational descriptive research. The population conformed by the officials of the municipality of Ocobamba specifically of the areas of technical office, incomes and like sample the municipal tax administration servers were taken. The technique in collecting the information was the survey with the questionnaire instrument with closed question questions with multiple selection alternatives.

As a conclusion, it was found that in the data obtained there is a positive relationship between the competencies of the human resources and the municipal tax administration, specifying that the scores are inadequate in the application of this competence and these are closely related to the municipal tax administration, evidencing the absence of the application of the faculties in the tax administration since the tax culture is incipient and that of the funds that are captured as sources of taxes, contributions and taxes.

It is recommended to reorient the management of both personnel and the strategies of the tax administration in this entity, or it could be decided to implement a SAT with suitable personnel that allows capturing income efficiently, as well as implementing the tax culture in the citizenship.

KEYWORDS: Competencies, human resources, municipal tax administration.

CAPITULO I

I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

En el escenario de la práctica administrativa del gobierno local, nacional se establece que el auge de las organizaciones depende no solo de las instalaciones de infraestructura, de tecnología, de demanda del mercado, del flujo de efectivo que tengan, que forman los activos tangibles; sino, estos no se mueven si una persona no los ejecuta, no rinden resultados si no cuentan con el potencial humano adecuado para la administración tributaria.

Las empresas tienen rendimientos superfluos gracias al capital humano de su entidad, en la administración pública también se adopta estas experiencias para maximizar rendimientos en cuanto a eficacia y eficiencia de su entidad. En los últimos años las organizaciones atribuyen de sobremanera atención a las competencias que deben poseer los recursos humanos que integran su equipo de trabajo, como su principal activo; tal aseveración en muchos gobiernos locales es meramente un enunciado, los representantes elegidos por el sistema electoral, muchas veces improvisa en colocar a los puestos de desempeño laboral a personal que no reúne los requisitos mínimos para cumplir la función de trabajador y más aún brindar un servicio adecuado y oportuno a los usuarios (contribuyentes) lo que perjudica la administración tributaria.

En los gobiernos locales, la tributación se considera como uno de los principales generadores de recursos y medios por los que la municipalidad obtiene ingresos y con la mejor distribución se pueden invertir en brindar mejores servicios públicos y la implementación de proyectos para la mejora de la localidad, Tomando en cuenta, que la misión de la Administración Tributaria es incentivar el cumplimiento voluntario en la mayoría en asumir los compromisos tributarios.

La problemática descrita anteriormente, recae en las competencias humanas estas a nivel jerárquico y ejecutivo como a nivel operativo, lo descrito incide en la toma de decisiones de carácter financiero y presupuestario, que al mismo tiempo incide sobre la administración tributaria en los gobiernos locales.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. PROBLEMA GENERAL.

¿De qué manera se relaciona las competencias de los recursos humanos en la administración tributaria municipal del Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- a) ¿En qué medida las competencias de conocimiento influyen en la facultad de determinación de impuestos municipales en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la competencia habilidades y las estrategias de la facultad de recaudación del impuesto municipal en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016?
- c) ¿En qué medida incide la competencia actitudes en la facultad de fiscalización de los impuestos municipales en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo de estudio?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la relación existente entre las competencias de los recursos humanos en la administración tributaria municipal del Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Determinar la influencia de las competencias de conocimiento en la facultad de determinación de impuestos municipales en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016.
- b) Establecer la relación entre la competencia habilidades y las estrategias de la facultad de recaudación del impuesto municipal en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016.
- c) Describir la incidencia de la competencia actitudes en la facultad de fiscalización de los impuestos municipales en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo de estudio.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se basa en la certificación de las capacidades locales, sobre todo en el área social, como punto de partida para la transferencia de responsabilidades que incluye en el desempeño de las funciones en los trabajadores. Más recientemente, se extendió la gestión por resultados a los gobiernos locales mediante la transferencia de los programas: plan de incentivos y plan de modernización municipal.

En la investigación, las competencias de los recursos humanos en forma lógica y ordenada permiten un cambio organizacional con el fin de lograr desempeños exitosos. Generar cambio de cultura, respeto y aplicación de principios y valores que producen un clima organizacional favorable para

la atención de los usuarios como potencial generador de recursos a través de la tributación. Proceso que exige continuidad lógica, que se caracteriza fundamentalmente en el trabajo en equipo enmarcado en la gestión de la calidad, en el sistema de información integrado, internamente orientado a la administración tributaria y externamente al cliente.

En la administración de gobiernos locales en especial en la administración tributaria, si se mejoran los procesos internos, entonces se puede mejorar la orientación a los usuarios; si se mejora la relación con los usuarios contribuyentes; por consiguiente, se mejora notoriamente los ingresos financieros, de por ende se brinda mejores servicios a la población propósito de la investigación.

1.4.2. IMPORTANCIA

La importancia de las competencias humanas en la administración tributaria municipal es trascendente permitiendo la recaudación de rentas municipales en la obligación tributaria cobra importancia en la obtención de recursos financieros necesarios que se destinan en el cumplimiento de la misión institucional para brindar atención a las necesidades de la población en forma oportuna, con calidad y a costos razonables.

El presente trabajo de investigación adquiere importancia en la mejora de la capacidad operativa del gobierno local en cuanto al servicio de los recursos humanos en la administración tributaria municipal con relación

a la recaudación de tributos municipales incidiendo en la promoción de una cultura tributaria de los actores.

1.5. VARIABLES.

1.5.1. VARIABLE 1

V1. Competencias de los recursos humanos.

INDICADORES.

X1 Competencia conocimientos.

X2 Competencia habilidades.

X3 Competencia actitudes

X4 Competencia aptitudes

1.5.2. VARIABLE 2

V2. Administración tributaria municipal

INDICADORES.

Y1 Facultad de determinación.

Y2 Facultad de recaudación.

Y3 Facultad de fiscalización.

Y4 Facultad de resolución o reexamen.

Y5 Facultad de sanción y ejecución.

1.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE 1: COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
<p>V1. Competencias de los recursos humanos Mertens (2000) Son conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo de las personas. Se deben tener en cuenta dos postulados: La primera, implica que la competencia está conformada por un conjunto de atributos de las personas trabajadores, que no se limitan al conocimiento (habilidades, comunicación, actitudes, etc.), La segunda tiene que ver en cómo se complementan los conocimientos y habilidades de la persona con el desempeño que requiere la entidad; una persona tiene que poseer la competencia, sino, aplicarla en el campo laboral.</p>	<p>Se toma en cuenta la aplicación y utilización de las competencias generales de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los funcionarios.</p>	<p>Conocimiento: Es la información y el entendimiento sobre una materia o tema específico y que una persona adquiere de aprendizajes o de experiencias.</p> <p>Habilidades: Es la capacidad de actuar de una manera satisfactoria en un desempeño y que para que se logre alcanzar su nivel óptimo debe ser apoyada por el entorno.</p> <p>Actitudes: Es la disposición que manifiesta una persona respecto a algún hecho u objeto para actuar de una forma determinada.</p> <p>Aptitudes: Son potencialidades de predisposición para el aprendizaje que posee un individuo.</p>

VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
<p>V2. Administración tributaria municipal</p> <p>La Administración Tributaria Municipal, que tiene a su cargo la administración de los tributos dentro de su jurisdicción, teniendo en consideración para tal fin las reglas que establece el Código Tributario. Asimismo, se constituye en el principal componente ejecutor del sistema tributario y su importancia radica en la actitud que adopte en la aplicación de las normas tributarias, para la recaudación y el control de los tributos municipales, tanto para asegurar la estructura y operación del Estado, como para quienes resultan ser sujetos de los tributos establecidos por las leyes respectivas.</p>	<p>Se toma en cuenta la aplicación y utilización de las facultades de la administración tributaria municipal que ejercen los funcionarios del gobierno local.</p>	<p>Facultad de determinación: Consiste en determinar el hecho gravado, el sujeto obligado al pago, la base imponible y el monto del tributo.</p>
		<p>Facultad de recaudación: Consiste en la recepción del valor pecuniario que es el producto del pago de la deuda tributaria.</p>
		<p>Facultad de fiscalización: Comprende la revisión, control y verificación de la información proporcionada por los contribuyentes.</p>
		<p>Facultad de resolución: A través de esta, la administración tributaria municipal puede revisar sus procedimientos y actos.</p>
		<p>Facultad de sanción y ejecución: La administración podrá imponer sanciones a los contribuyentes cuando incurran en infracciones tributarias, de ser el caso se exige al contribuyente el pago de los tributos.</p>

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL.

H1: Las competencias de los recursos humanos se relacionan directamente con la administración tributaria municipal del Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.

- ✓ H2: Las competencias de conocimiento tienen alto grado de influencia en la facultad de determinación de impuestos municipales en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016

- ✓ H3: Existe alta relación entre la competencia habilidades y las estrategias de la facultad de recaudación del impuesto municipal en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016?

- ✓ H4: La competencia actitudes incide positivamente en la facultad de fiscalización del impuesto municipal en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo de estudio

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Alles, M. A. (2007), “Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales”, presentada a la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, trabajo el grado académico de doctor. El tema central de la investigación, muy relevante, son las coincidencias entre competencias de empleabilidad y de desvinculación, como resultado la tesis muestra nueve competencias que coinciden en su investigación en ambos procesos.

La principal conclusión a la que arriba es la existencia de nueve competencias coincidentes en la empleabilidad y en la desvinculación. Expresa que las competencias no se ven, están en lo más profundo de la personalidad, lo que se puede apreciar y medir es el comportamiento mediante el cual se manifiesta en lo laboral, a través de él se mide el desempeño, se ajusta la brecha de la competencia individual con la del puesto mediante entrenamiento y capacitación como parte del desarrollo.

García (2007), en su investigación “Aplicación parcial del procedimiento de gestión por competencias en la mejora de procesos de alto grado de contacto con el cliente, en el Hotel Mercure, en la república de Cuba”, para optar el grado de master en Administración de Empresas, plantea como objetivo asociar el desempeño por competencias a la gestión por procesos. Concluye que, las técnicas más actualizadas en el control de gestión reservan un lugar esencial a los conceptos de actividad y de proceso. Refiere que el enfoque y gestión de los procesos constituye la base para entender la organización como un sistema y superar las contradicciones interdepartamentales, permite abandonar el modelo clásico de estructura departamental que favorece la existencia de núcleos concentrados de poder y la lentitud en la reacción frente a posibles cambios; además que obliga a desarrollar el trabajo en equipo en la organización.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.

Bedoya (2003), en su investigación “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”, para el grado académico de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. El autor llega a la conclusión de que el proceso de evaluación del desempeño está sufriendo grandes modificaciones, por la dinámica de los negocios, él y la gestión de recursos humanos deberán adecuarse a ellos, de acuerdo a un enfoque de buenas prácticas frente a un entorno de alta competitividad. De acuerdo a esta nueva situación la función de recursos humanos tiene un reto, un nuevo papel, un nuevo horizonte, ser el factor de cambio, hacer competitiva la empresa. Dice, son las personas las que conservan y mantienen el statu quo, son ellas las que generan y fortalecen la innovación y el futuro que vendrá.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

No existen trabajos de investigación similares a nivel local

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. RECURSOS HUMANOS.

(Chiavenato, 2002, p. iii) Las personas, las que generan y fortalecen la innovación y el futuro en ellas, debido a que

“...producen, venden, atienden al cliente, toman decisiones, lideran, motivan, comunican, supervisan, gerencian y llevan el negocio de las empresas”. Se menciona que los cambios decisivos como el advenimiento de las tecnologías de la información, la alta competitividad de las empresas por conseguir éxito y calidad en sus productos y servicios a precios competitivos, el impulso de una economía de mercado en un contexto más globalizado; entre otros, han generado que se asigne protagonismo y se dé prioridad a los recursos humanos, se atribuye quienes deben afrontar estos cambios y con su potencial asegurar el éxito de la entidad.

“Los recursos son situaciones de cualquier clase que, en caso de necesidad, orientan para conseguir lo que se pretende, para crear y construir ventajas competitivas se requiere el ser humano que aporta los conocimientos y la consecución de los fondos en el mercado de capitales o en el sector financiero. Los recursos no están disponibles igualmente para todos los competidores. Algunos recursos son abundantes en unos sitios y escasos en otros no se tiene una homogeneidad. El emprendedor debe buscar los recursos al costo más favorable posible, por ser un elemento que afecta la competitividad desde el comienzo de la cadena de la creación de valor.” (Vallejo, 2003, p. 174)

2.2.1.1. LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de recursos humanos exige al personal poseer competencias que aporten enfáticamente en el desarrollo de la organización considerando estas la creatividad, innovación, liderazgo y trabajo en equipo; sin embargo, en el caso específico de los recursos humanos de los gobiernos locales se percibe que desde este ámbito no se aplican todas las competencias que se requieren en el desempeño de la función.

El recurso humano, se traduce en las competencias que los servidores deben presentar y sólo ellos pueden aplicar en el desarrollo de sus actividades laborales, profesionales y personales.

“Dada la importancia del capital o talento humano, cuando se realiza el análisis de un puesto en la administración de recursos humanos existen tres secciones importantes dentro de las especificaciones del puesto: conocimientos, habilidades y capacidades”. (Mondy & Noe, 2005, p. 3)

2.2.1.2. COMPETENCIAS

El tema de competencias en las organizaciones se aplica a partir del proceso de evolución que la administración de los recursos

humanos lo cual ha sufrido a través del tiempo. El activo del capital humano está compuesto por los conocimientos que han adquirido, sus experiencias y su forma de ver el contexto que lo rodea. Estos conjuntos de elementos conforman las competencias de acuerdo a la gestión de los recursos humanos.

Según Irigoín & Vargas (2002) se entiende que la competencia puede englobar en un marco de desarrollo humano, aludiendo al desarrollo integral de cada persona y a un desarrollo organizacional en el marco de las organizaciones en aprendizaje permanente.

2.2.1.3. COMPETENCIA LABORAL Y COMPETENCIA PROFESIONAL,

Para los fines de la presente investigación, analizaremos dos conceptos de competencia: las competencias laborales y las competencias profesionales.

De acuerdo a Mertens (2000) la competencia laboral incluye “la capacidad de articulación de los atributos personales con los otros subsistemas que determinan el progreso de la empresa”, se enfatiza que, en la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado, pero no se trata de la obtención de cualquier resultado por medio del desempeño, sino “aquel que esté en

concordancia con los objetivos y el contexto global de la organización”.

Ambos conceptos están estrechamente relacionados, ya que la competencia profesional alude básicamente a que el individuo aplique satisfactoriamente lo adquirido durante su formación profesional hacia su desempeño laboral. Por su parte, la competencia laboral abarca todo el ámbito de desempeño; incluyendo el profesional, organizacional y personal; pero que se ajuste a las necesidades de la organización o entidad.

2.2.1.4. ELEMENTOS DE LA COMPETENCIA

Las competencias de la persona que se traducen en los cinco elementos de las competencias según Alcover (2004) son:

- ✓ Saber, se refiere al conjunto de conocimientos, de índole técnico y conceptual, que el individuo adquiere en su formación y de sus experiencias y aprendizajes.
- ✓ Saber hacer, consistente en tener habilidades que son necesarios para aplicar lo adquirido como conocimiento pudiendo ser técnicas, cognitivas y sociales.
- ✓ Saber estar, refiere a las actitudes, en la práctica de valores y creencias laborales.

- ✓ Querer hacer, refiere a los aspectos motivacionales para que el personal se sienta cómodo en las funciones que desempeña.
- ✓ Poder hacer, aborda los rasgos personales como aptitudes, y el medio organizacional (facilidades del contexto) en llevar las sus tareas de la mejor manera.

2.2.1.5. COMPONENTES DE LA COMPETENCIA

Los componentes permiten abordar los elementos en competencias.

a. CONOCIMIENTO.

El conocimiento es la información y el entendimiento sobre un tema específico y que un individuo lo ha aprehendido a través de la experiencia o el aprendizaje al aplicarlo se convierte en conocimiento.

b. HABILIDAD.

Son capacidades de naturaleza cognitiva o social que se han desarrollado a través de experiencias o el aprendizaje y que son expresadas por el servidor en desarrollar alguna actividad o tarea. Haciendo estas habilidades que ser de tipo motor, perceptivo, cognitivo, o una combinación de estas. Además, se menciona

como dinámica de la habilidad, ésta es la capacidad de actuar de una manera satisfactoria y que para que se logre alcanzar su nivel óptimo, debe ser apoyada por el entorno.

c. ACTITUDES.

La actitud refiere a las interrelaciones con los valores que el individuo posee y lo aplica en su contexto laboral. Es la “evaluación general que las personas hacen de objetos, cuestiones, ideas y otras personas... Se reflejan en el juicio favorable o desfavorable, positivo o negativo, acerca de cualquier objeto de actitud.”

d. MOTIVACIÓN LABORAL.

Pinder, citado por Alcover et al. (2004), Son el conjunto de fuerzas internas y externas que conllevan comportamientos relacionados con el trabajo y determinan su forma, dirección, intensidad y persistencia” expresando que la dirección se refiere a las actividades a las que el trabajador dirige su energía; la intensidad se relaciona con el nivel de entusiasmo que el individuo manifiesta en el trabajo que realiza y la persistencia se refleja en mantener la energía a lo largo del tiempo. La motivación está relacionada con el querer hacer. Se refiere al impulso que permite al servidor realizar sus funciones lo mejor posible o realizarlo superando las expectativas. La motivación, a

diferencia de las actitudes, tiene un componente externo que incide en el comportamiento de la persona. Este componente puede referirse a la organización del trabajo, el clima laboral, entre otros.

e. APTITUDES.

Son potencialidades de aprendizaje que posee un individuo. Son factores personales que podrían adoptar rasgos de personalidad. De acuerdo a Alcover et al. (2004) la aptitud implica el poder hacer. Es la capacidad que tiene el sujeto para adquirir nuevas habilidades y competencias.

En la presente investigación se aborda los conocimientos, que son los adquiridos a través de la formación profesional para la administración tributaria; las habilidades que los recursos humanos han adquirido a través de su experiencia laboral, su formación profesional y sus experiencias a lo largo de la vida; las actitudes reflejados en la práctica de valores, elemento indispensable en la oferta laboral en el campo de la tributación. Y por último, las aptitudes, que es la capacidad que tiene la persona para realizar algo los que formaran parte de las variables de estudio.

2.2.2. ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL

Se entiende que el Gobierno Local que tiene a su cargo la administración de los tributos dentro de su jurisdicción, en observancia a las reglas que establece el Código Tributario, constituye el principal componente ejecutor del sistema tributario y su importancia radica en la actitud que se adopte para aplicar las normas tributarias, para la recaudación y el control de los tributos municipales, tanto para asegurar la estructura y operación del Estado, como para quienes resultan ser sujetos de los tributos establecidos por las leyes respectivas.

La administración tributaria municipal es el órgano encargado de gestionar la recaudación de los tributos municipales. El estado a través de las normas le reconoce, en principio, exclusividad para la administración de sus tasas y contribuciones; y, en forma excepcional, la administración de los impuestos que le sean asignados por Ley.

Los Gobiernos Locales tienen potestad tributaria para determinados tributos (tasas y contribuciones) - dentro de su jurisdicción y con los límites que señala la ley; y la ejercen mediante Ordenanzas Municipales.

2.2.2.1. TRIBUTO

El Código Tributario no define al tributo, ante tal carencia se ha recurrido a diversas definiciones o conceptos; Apelando a la

doctrina y teniendo en cuenta las características más importantes o las que menos objeciones generan, se define al tributo como la prestación obligatoria, generalmente pecuniaria, establecida por ley, cuya finalidad es proporcionar recursos al Estado o entes públicos para el cumplimiento de sus fines y/o obligaciones.

2.2.2.2. FUNCIÓN DE LOS TRIBUTOS

a. Función fiscal:

A través de los tributos se busca incrementar los ingresos del Estado para financiar el gasto público. Si disminuye la actividad económica, disminuye la recaudación y el Estado está obligado a contraer el gasto público. Sin embargo, para contrarrestar esta situación, puede cautelar, siempre y cuando cuente con los recursos necesarios; es decir, si tiene ahorro. Ahora bien, esto será posible si tuvo una buena recaudación de impuestos en años anteriores. (SUNAT, 2009)

b. Función económica:

Por medio de los tributos se busca orientar la economía en un sentido determinado. En el caso si se tratará de proteger la industria nacional, se puede adoptar elevar los tributos a las importaciones o crear nuevas cargas tributarias para encarecerlos y evitar que

compitan con los productos nacionales. Si se trata de incentivar la exportación, se bajan o se eliminan los impuestos.

c. Función social:

Los tributos cumplen un rol redistributivo del ingreso nacional, es decir, los tributos que pagan los contribuyentes retornan a la comunidad bajo la forma de obras públicas, servicios públicos y programas sociales. A menor evasión tributaria, mayor recaudación y, en consecuencia, más bienes y programas sociales que contribuyen a un mayor bienestar social.

2.2.2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS TRIBUTOS

Los recursos por los que se tiene ingresos tributarios que administran las municipalidades son:

- Los impuestos municipales,
- Las tasas y
- Contribuciones.

a. LOS IMPUESTOS:

Según (MEF, 2015, p. 18-19) son creadas por el gobierno nacional, los más aplicados son:

- ✓ Impuesto predial.
- ✓ Impuesto de alcabala.

- ✓ Impuesto al patrimonio vehicular.
- ✓ Impuesto a las apuestas.
- ✓ Impuesto a los juegos.
- ✓ Impuesto a los espectáculos públicos no deportivos.

b. TASAS

Es el tributo creado y recaudado a nivel municipal que refiere al derecho de la administración o la obligación del contribuyente que se genera ante la prestación efectiva de un servicio público individualizado realizado a favor del contribuyente y estas son:

- ✓ Tasas por servicios públicos o arbitrios
- ✓ Tasas por servicios administrativos o derechos
- ✓ Tasas por licencias de apertura de establecimientos
- ✓ Tasas por estacionamiento de vehículos
- ✓ Tasa de transporte público
- ✓ Otras tasas: Aluden a las que debe pagar todo aquel que realice actividades sujetas a fiscalización o control municipal.

c. CONTRIBUCIONES:

Regula la contribución especial por obra pública, que grava los beneficios derivados de la ejecución de estas obras por la municipalidad.

2.2.2.4. FACULTADES DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL

En el Perú, las facultades de la administración tributaria municipal están reguladas principalmente por el Texto Único Ordenado (TUO) del Código Tributario (CT).

Las facultades de la administración tributaria municipal son las siguientes:

- ✓ Facultad de recaudación, se aboca a la recepción del valor pecuniaria producto del pago de la deuda tributaria.
- ✓ Facultad de determinación, consiste en determinar el hecho gravado, el obligado al pago, la base imponible y el monto del tributo.
- ✓ Facultad de fiscalización, comprende la revisión, control y verificación de la información proporcionada por los contribuyentes.
- ✓ Facultad de resolución, A través de esta, la administración tributaria municipal puede revisar sus propios actos.
- ✓ Facultad de sanción, se podrá imponer sanciones a los contribuyentes cuando incurran en infracciones tributarias.
- ✓ Facultad de ejecución, se puede exigir al contribuyente deudor el pago de la deuda tributaria, bajo apercibimiento

de afectar su patrimonio sin tener que recurrir al Poder Judicial.

2.3.MARCO CONCEPTUAL.

2.3.1. ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL

Competencia de los gobiernos locales que radica su importancia en la actitud que adopte para aplicar las normas tributarias, para la recaudación y el control de los tributos municipales, tanto para asegurar la estructura y operación del Estado, como para quienes resultan ser sujetos de los tributos establecidos por las leyes respectivas.

2.3.2. CULTURA TRIBUTARIA

Conjunto de información y el grado de conocimientos que una persona adopte en el cumplimiento sobre la obligación tributaria como contribuyente.

2.3.3. OBLIGACIÓN TRIBUTARIA

Es el vínculo jurídico originado por el tributo, cuya fuente es la Ley y constituye el nexo entre el estado (acreedor) y el responsable o contribuyente (deudor) que se manifiesta en una obligación de dar (pago del tributo) o en obligaciones adicionales de hacer frente (presentar balances y declaraciones juradas) o de tolerar (soportar las fiscalizaciones).

2.3.4. TRIBUTACIÓN

Es el conjunto de obligaciones que deben realizar los ciudadanos sobre sus rentas, propiedades, mercancías o servicios que prestan, en beneficio del Estado, para su sostenimiento y el suministro de servicios, tales como defensa, transportes, comunicaciones, educación, vivienda, etc.

CAPITULO III

III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

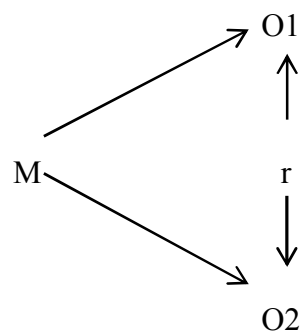
Para el presente trabajo de investigación se aplica el Descriptivo Correlacional, en vista de que recogerá información relacionado para el tipo de estudio describiéndola como se distribuye y posteriormente establecer la relación entre las dos variables analizadas.

Es una investigación del tipo descriptivo-Correlacional, no experimental, tal y como se expresa en la formulación del problema, La investigación es de corte transeccional que tiene por objetivo determinar la relación

existente entre las competencias de los recursos humanos con la administración tributaria municipal.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Diseño: Correlacional.



M. Muestra de estudio

O1: Las competencias de los recursos humanos.

O2: Administración tributaria municipal.

r: relación directa entre las variables O1 y O2.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.3.1. POBLACIÓN.

La población está comprendida por 27 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba de la oficina técnica y rentas en el periodo 2015 - 2016.

3.3.2. MUESTRA.

La selección de la representatividad de la muestra se realizó por la técnica de aleatorio simple, y están representados por 13 servidores de la oficina técnica y rentas.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.4.1. TÉCNICAS.

En el trabajo, se aplicó la encuesta con cuestiones cerradas y selección múltiple de acuerdo a operacionalización de las variables.

3.4.2. INSTRUMENTOS.

El instrumento aplicado es cuestionario que consta de 21 ítems, esta permitió evaluar las variables de estudio el cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones de cada una de las variables.

a) Ficha Técnica:

- **Nombre del Instrumento:** Cuestionario para recabar información importante para el estudio de las competencias humanas en la administración tributaria municipal.
- **Autor:** Rubén ESTEBAN QUISPE

- **Administración:** Individual.
- **Procedencia:** Carrera Profesional de Contabilidad, Universidad José Carlos Mariátegui Moquegua sede Andahuaylas.
- **Aplicación:** Funcionarios de la oficina técnica y rentas de la Municipalidad Distrital de Ocobamba.
- **Duración:** 25 minutos aproximadamente
- **Numero de Items:** 21

b) Descripción del instrumento.

Se presenta el instrumento elaborado, en base a los indicadores de las dimensiones planteados que hacen un total de 21 enunciados; cada una de estos ítems contiene alternativas con categorías, las cuales detallamos a continuación:

- a) Siempre = 5
- b) Casi siempre = 4
- c) Algunas veces = 3
- d) Muy Pocas veces = 2
- e) Nunca = 1

c) Confiabilidad de instrumentos.

Es el grado en que un instrumento en verdad mide las variables, en la investigación se aplicó la técnica de alfa de Cronbach cuyo resultado es:

$$a = k / (k - 1) \left(1 - \frac{s_i^2}{s_T^2} \right)$$

s_i^2 = Sumadora de varianzas de los ítems.

s_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.

a = Coeficiente de alfa de Cronbach.

k = el número de ítems.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	18

Como se obtuvo 0,864 en el instrumento, se deduce que el instrumento tiene una confiabilidad buena; por lo tanto, es confiable el instrumento en la investigación.

3.5. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

3.5.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTOS DE DATOS.

En la investigación fue necesario el procesamiento de los datos obtenidos a través de:

Registro manual.

Uso del software estadístico IBM-SPSS versión 21.

Microsoft Excel 2010.

3.5.2. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.

En la investigación se tiene:

Estadística descriptiva: tablas de frecuencias, porcentajes, figuras que se exponen de nuestras variables de estudio.

En la verificación de nuestra hipótesis, utilizamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson, para la relación de variables acudiendo a la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Del cual se proyecta las conclusiones y recomendaciones al trabajo de investigación.

CAPITULO IV

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

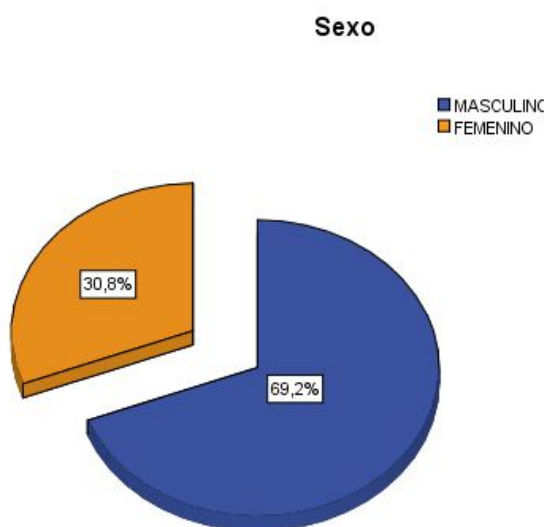
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Tabla 1. Descripción de género

		SEXO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MASCULINO	9	69.2	69.2	69.2
	FEMENINO	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Descripción de Género



Fuente: Elaboración propia.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

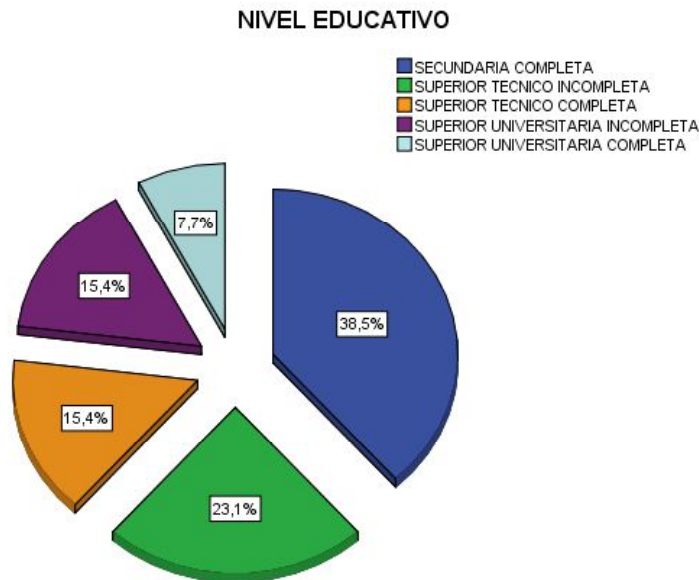
De la Tabla N° 01 y Gráfico N° 01 se deduce que el 69,2% está representado por trabajadores de sexo masculino, mientras que en una minoría de 30,8% del total es de sexo femenino, se afirma que en la Municipalidad Distrital de Ocobamba de la Región Apurímac en el periodo de estudio por motivos no conocidos explícitamente la mayoría de los puestos de trabajo en el área de oficina técnica y rentas está ocupado por el género masculino.

Tabla 2. Nivel educativo.

		NIVEL EDUCATIVO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SECUNDARIA COMPLETA	5	38.5	38.5	38.5
	SUPERIOR TECNICO INCOMPLETA	3	23.1	23.1	61.5
	SUPERIOR TECNICO COMPLETA	2	15.4	15.4	76.9
	SUPERIOR UNIVERSITARIA INCOMPLETA	2	15.4	15.4	92.3
	SUPERIOR UNIVERSITARIA COMPLETA	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN:

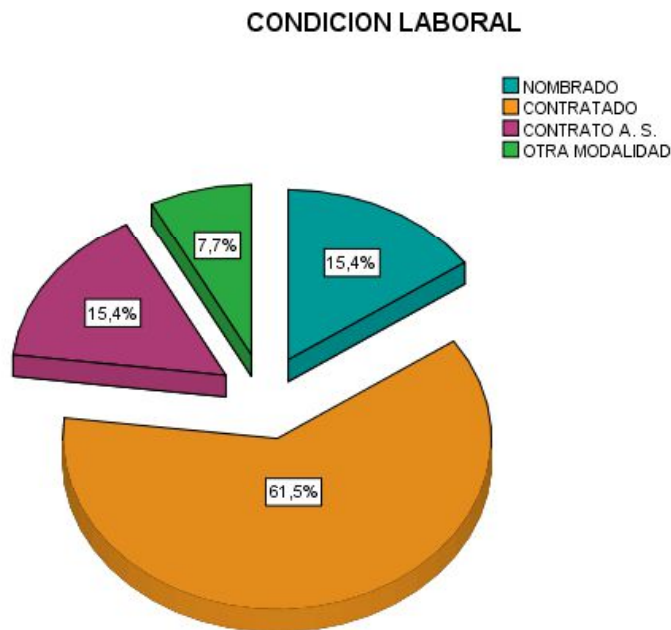
Apreciando la Tabla N° 02 y Gráfico N° 02 se tiene que el 38.5% de los encuestados manifiestan que han alcanzado el nivel educativo secundaria completa, también el 23,1% manifiestan haber alcanzado el nivel superior técnico incompleta, mientras tanto el 15,4% están representados por los trabajadores que han alcanzado el nivel superior técnico completa y en la misma cantidad el nivel superior universitaria incompleta, Por lo descrito se concluye que en el área encargada de la administración tributaria municipal hay un número reducido de personal calificado para realizar con eficiencia el trabajo.

Tabla 3. Condición laboral.

CONDICION LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NOMBRADO	2	15,4	15,4
	CONTRATADO	8	61,5	61,5
	CONTRATO A. S.	2	15,4	92,3
	OTRA MODALIDAD	1	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Condición Laboral.



Fuente: Elaboración propia.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla N° 03 y el Gráfico N° 03 muestran que el 61,5% pertenecen a la condición de contratado, seguido con un 15,4% que son nombrados, mientras que otra 15,4% pertenece a la modalidad de Contrato administrativo de servicios y el 7,7% pertenece a otra modalidad, de lo descrito se afirma que la administración tributaria municipal en el Distrito de Ocobamba está dirigido en su mayoría con personal contratado, lo cual conlleva a inadecuadas prácticas de administración tributaria.

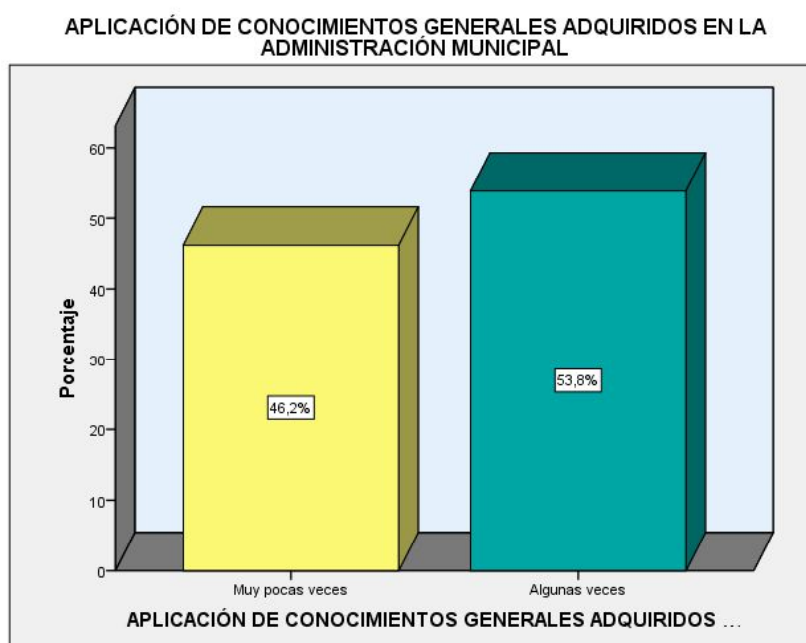
PREGUNTA N° 04: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de los conocimientos adquiridos en cuanto a la administración municipal?

Tabla 4. Aplicación de conocimientos generales adquiridos en la administración municipal.

APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS GENERALES ADQUIRIDOS EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	6	46,2	46,2
	Algunas veces	7	53,8	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. Aplicación de conocimientos generales adquiridos en la administración municipal.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados en cuanto a la aplicación de conocimientos generales adquiridos en la administración municipal el 53.8% respondieron que lo aplican algunas veces, mientras que el 46,2% afirma que aplican muy pocas veces, es evidente que las demás categorías no han sido tomadas en cuenta, tal como se aprecia en la tabla N° 04 y gráfico N° 04, por lo tanto se asume que la competencia de conocimientos generales adquiridos no se toman en cuenta en la administración municipal.

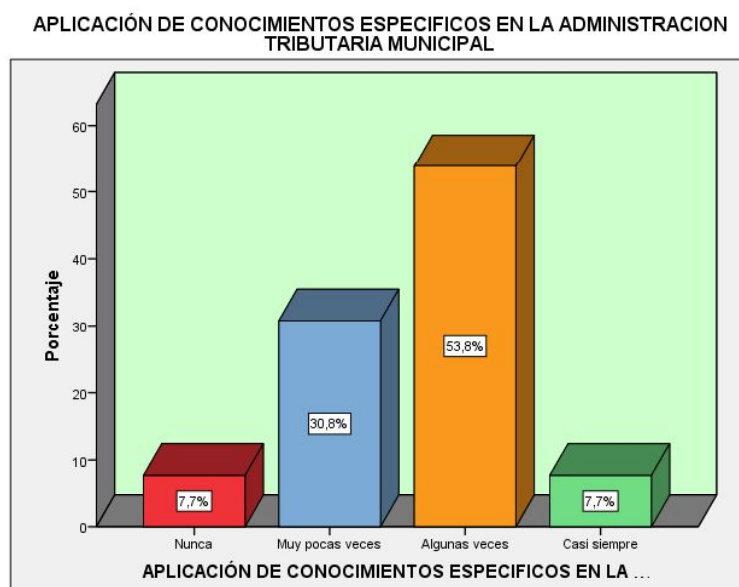
PREGUNTA N° 05: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de los conocimientos específicos en la administración tributaria municipal?

Tabla 5. Aplicación de conocimientos específicos en la administración tributaria municipal.

APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS EN LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA MUNICIPAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	7,7	7,7
	Muy pocas veces	4	30,8	38,5
	Algunas veces	7	53,8	92,3
	Casi siempre	1	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. Aplicación de conocimientos específicos en la administración tributaria municipal.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

A la cuestión sobre la aplicación de los conocimientos específicos en la administración tributaria municipal de la Tabla y gráfico N° 05 respectivamente, se observa que el 53,8% manifiestan que lo aplican algunas veces y el 30,8% manifiestan aplicar muy pocas veces, el 7,7% manifiestan aplicar la competencia de conocimientos casi siempre; al respecto se evidencia la inaplicabilidad de los conocimientos específicos en la administración tributaria municipal

PREGUNTA N° 06: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de habilidades en el dominio de la operación de equipos de cómputo en las diferentes facultades de la administración tributaria?

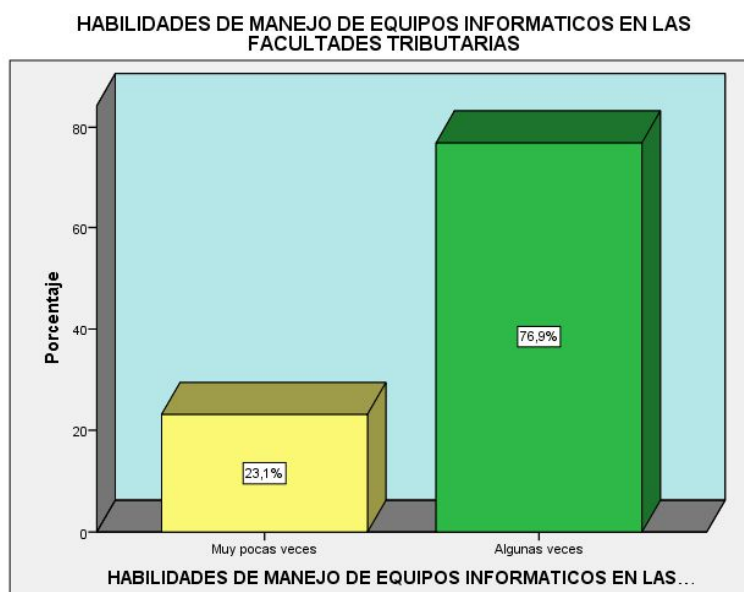
Tabla 6. Habilidades de manejo de equipos informáticos en las facultades tributarias.

HABILIDADES DE MANEJO DE EQUIPOS INFORMÁTICOS EN LAS FACULTADES TRIBUTARIAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	3	23,1	23,1
	Algunas veces	10	76,9	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 6. Habilidades de manejo de equipos informáticos en las facultades tributarias.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 06 y Gráfico N° 06 sobre la interrogante ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de habilidades en el dominio de la operación de equipos de cómputo en las diferentes facultades de la administración tributaria? se observa que el 76,9% de los cuestionados respondieron algunas veces mientras que el 23,1% dieron como respuesta muy pocas veces, al respecto se deduce que la mayoría de los funcionarios no están adecuadamente capacitados para el manejo de sistemas informáticos en la administración tributaria municipal.

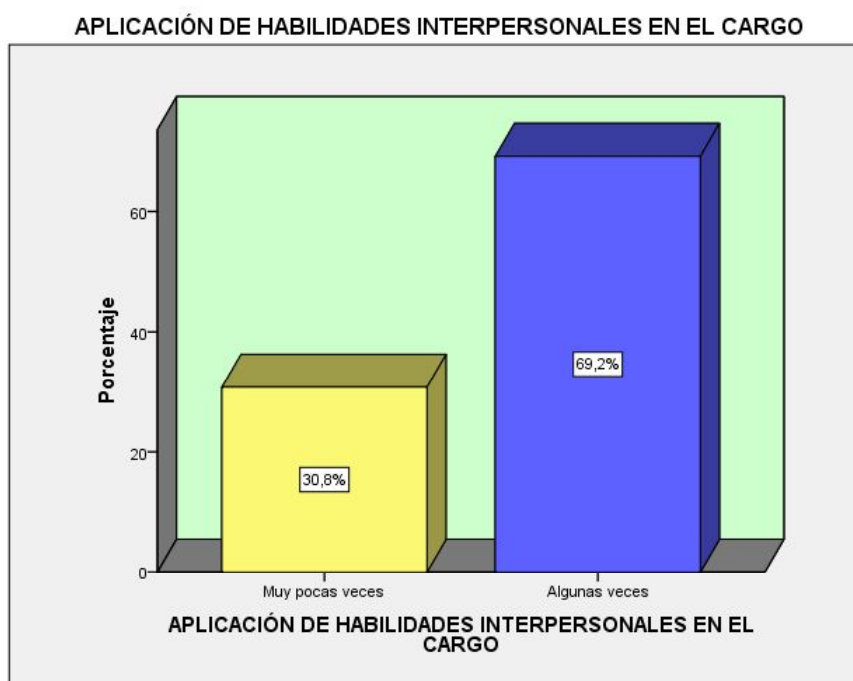
PREGUNTA N° 07: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de habilidades interpersonales en el cargo que ocupa?

Tabla 7. Aplicación de habilidades interpersonales en el cargo.

APLICACIÓN DE HABILIDADES INTERPERSONALES EN EL CARGO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	4	30,8	30,8	30,8
Válidos Algunas veces	9	69,2	69,2	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Aplicación de habilidades interpersonales en el cargo.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Se aprecian en la tabla y gráfico N° 07 con respecto a la aplicación de habilidades interpersonales en el cargo que ocupa, los cuestionados manifiestan en 69,2% que lo aplican algunas veces, mientras que en un 30,8% manifiestan muy pocas veces aplican estas habilidades, del cual se asume que los funcionarios no aplican la competencia de habilidades interpersonales en el trabajo que realizan como ente de la administración tributaria municipal del Distrito de Ocobamba en el periodo de estudio.

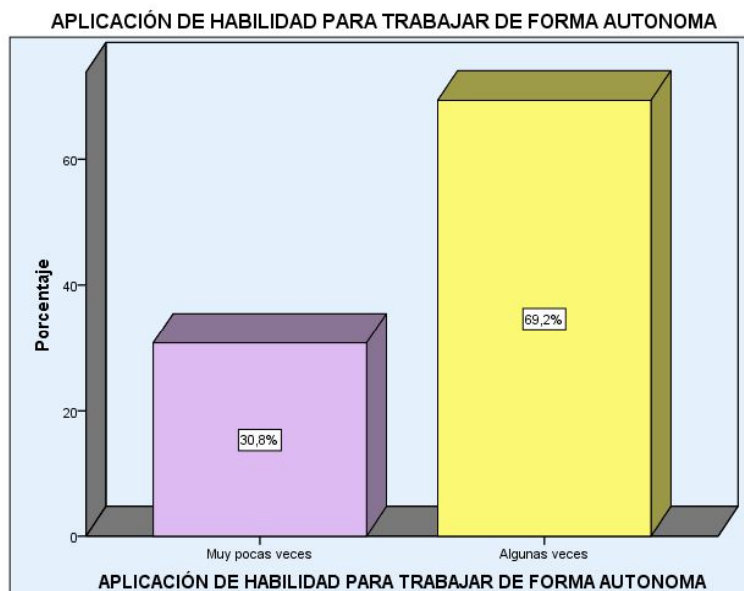
PREGUNTA N° 08: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de habilidad para trabajar de forma autónoma en la toma de decisiones y resolución de problemas?

Tabla 8. Aplicación de habilidad para trabajar de forma autónoma.

APLICACIÓN DE HABILIDAD PARA TRABAJAR DE FORMA AUTÓNOMA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	4	30,8	30,8
	Algunas veces	9	69,2	69,2
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. Aplicación de habilidad para trabajar de forma autónoma.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la cuestión ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de habilidad para trabajar de forma autónoma en la toma de decisiones y resolución de problemas? Según la tabla N° 08 y su respectivo gráfico; el 69,2% respondieron algunas veces aplican y otro 30,8% manifiestan que aplican muy pocas veces, por tanto se asume que esta competencia para trabajar de forma autónoma no se practica, esta situación es perjudicial para la entidad como administradora de tributos municipales en la Municipalidad Distrital de Ocobamba en el periodo de estudio.

PREGUNTA N° 09: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de compromiso con la calidad y orientación al logro?

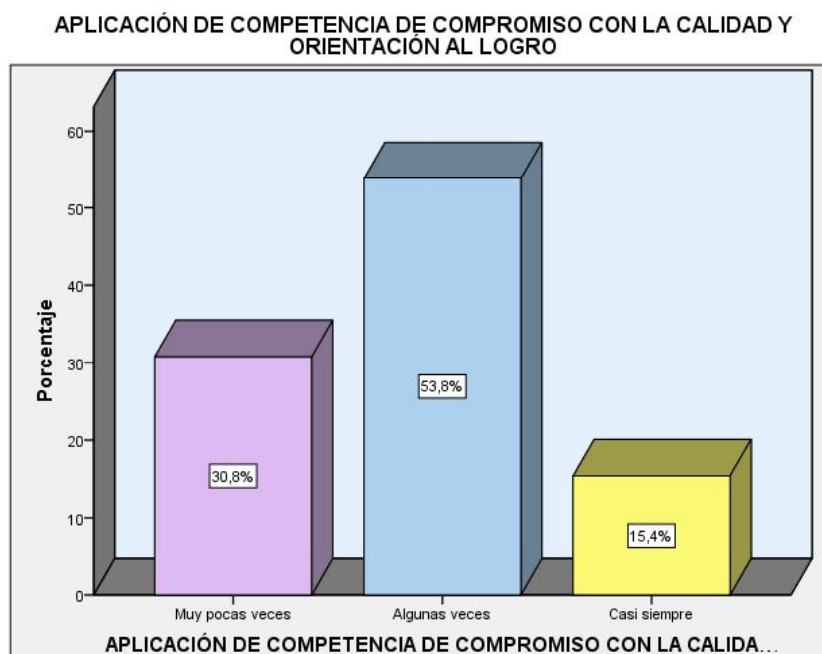
Tabla 9. Aplicación de competencia de compromiso con la calidad y orientación al logro.

APLICACIÓN DE COMPETENCIA DE COMPROMISO CON LA CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL LOGRO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	4	30,8	30,8
	Algunas veces	7	53,8	84,6
	Casi siempre	2	15,4	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9. Aplicación de competencia de compromiso con la calidad y orientación al logro.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Se aprecia en la tabla N° 09 y Gráfico N° 09, que el 53,8% de los cuestionados respondieron que aplican algunas veces, en tanto que el 30,8% manifiesta muy pocas veces aplican, mientras que en un porcentaje reducido de 15,4% manifiesta aplicar casi siempre; se concluye que los funcionarios cuestionados en su mayoría no aplican la competencia de compromiso con la calidad y orientación al logro tal como se evidencia en la tabla y gráfico precedente.

PREGUNTA N° 10: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de compromiso ético-integridad y responsabilidad?

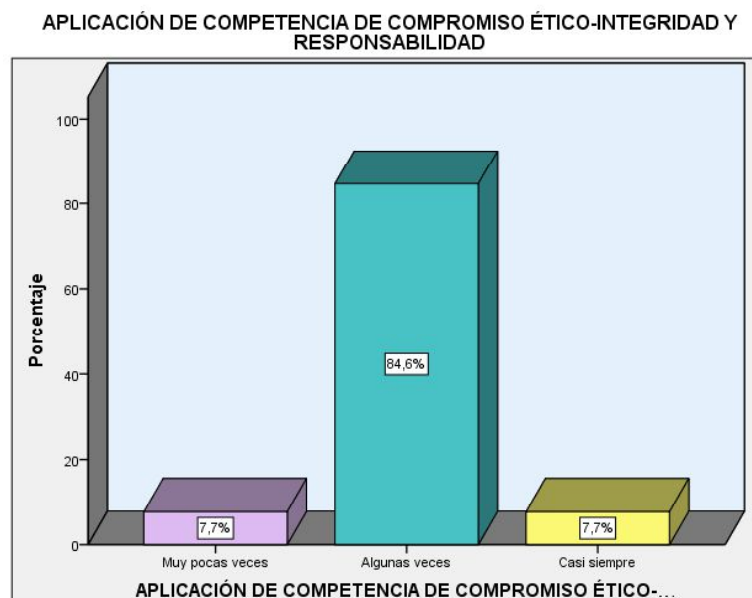
Tabla 10. La comparecencia en la determinación de la obligación tributaria.

APLICACIÓN DE COMPETENCIA DE COMPROMISO ÉTICO-INTEGRIDAD Y RESPONSABILIDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	1	7,7	7,7
	Algunas veces	11	84,6	92,3
	Casi siempre	1	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. La comparecencia en la determinación de la obligación tributaria



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Se aprecia en la Tabla N° 10 y su Gráfico N° 10 concerniente a la aplicación de compromiso ético-integridad y responsabilidad en el puesto de cargo los cuestionados manifiestan en porcentaje alto aplicar algunas veces esta competencia representado por 84,6%, mientras que en porcentaje menor de 7,7% manifiestan aplicar casi siempre; de lo descrito se concluye que esta competencia de los funcionarios no es adecuado en la administración tributaria municipal en la Municipalidad Distrital de Ocobamba.

PREGUNTA N° 11: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de adaptarse a nuevas situaciones y cambios?

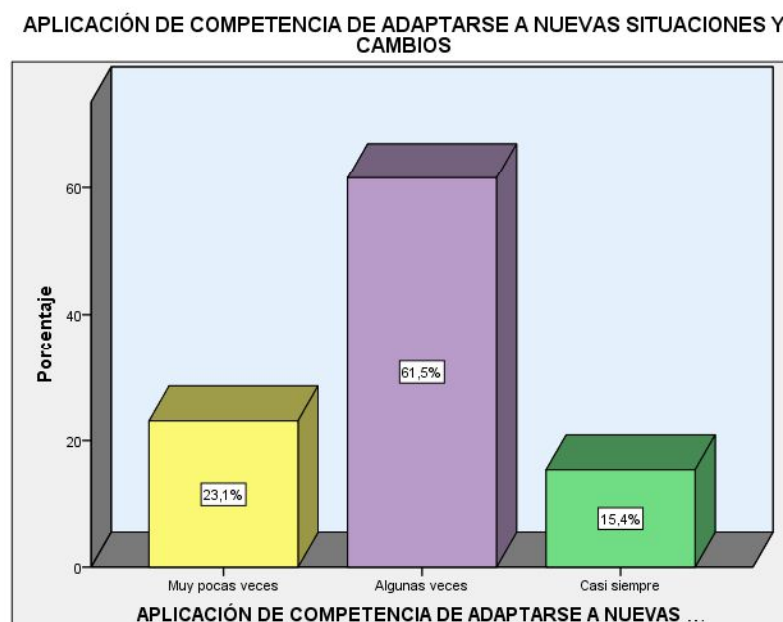
Tabla 11. Aplicación de competencias de adaptarse a nuevas situaciones y cambios.

APLICACIÓN DE COMPETENCIA DE ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES Y CAMBIOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	3	23,1	23,1
	Algunas veces	8	61,5	84,6
	Casi siempre	2	15,4	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. Aplicación de competencias de adaptarse a nuevas situaciones y cambios.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla N° 11 y Gráfico 11 con relación a la aplicación de la competencia de adaptarse a nuevas situaciones y cambios se evidencia que el 61,5% aplican algunas veces, también el 23,1% aplican muy pocas veces, mientras que el 15,4% de los cuestionados manifestaron aplicar casi siempre la competencia mencionada, lo que conlleva a afirmar que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ocobamba no aplican adecuadamente las competencias de adaptarse a nuevas situaciones y cambios como políticas de estado en los últimos años.

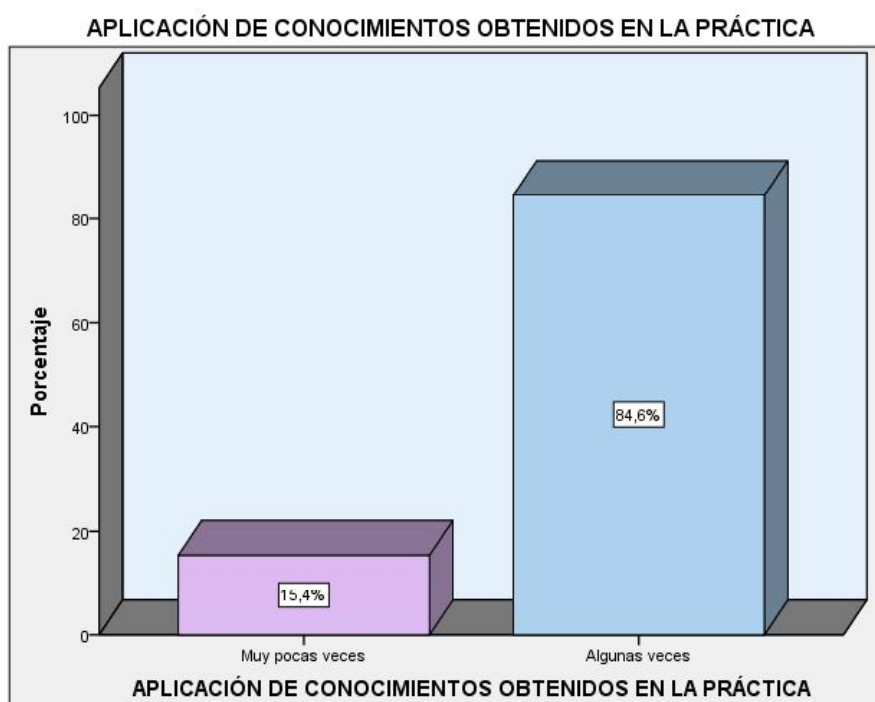
PREGUNTA N° 12: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de aplicar los conocimientos obtenidos en la práctica?

Tabla 12. Aplicación de conocimientos obtenidos en la práctica.

APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS OBTENIDOS EN LA PRÁCTICA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	2	15,4	15,4
	Algunas veces	11	84,6	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. Aplicación de conocimientos obtenidos en la práctica.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Se aprecia que en Tabla y Gráfico N° 12 el 84,6% de los encuestados manifiestan aplicar algunas veces la competencia de conocimientos obtenidos en la práctica, mientras que el 15,4% de los cuestionados manifiestan aplicar esta competencia muy pocas veces; por lo que se asume que la aptitud de la aplicación de la experiencia es casi ausente en la práctica de la administración tributaria municipal.

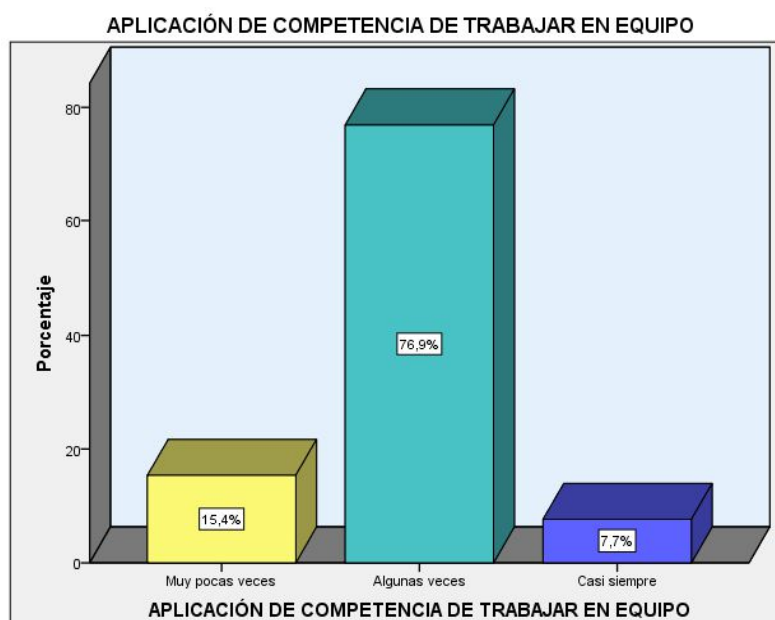
PREGUNTA N° 13: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de trabajar en equipo, incluyendo equipos multidisciplinares?

Tabla 13. Aplicación de la competencia de trabajar en equipo.

APLICACIÓN DE COMPETENCIA DE TRABAJAR EN EQUIPO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	2	15,4	15,4
	Algunas veces	10	76,9	76,9
	Casi siempre	1	7,7	7,7
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13. Aplicación de la competencia de trabajar en equipo.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 13 y gráfico 13 concerniente a la cuestión ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de trabajar en equipo, incluyendo equipos multidisciplinares? se aprecia que sólo el 7,7% de los cuestionados respondieron aplicar casi siempre y el 15,4% aplica muy pocas veces mientras tanto en porcentaje mayor manifestaron en 76,9% que lo aplican algunas veces, lo que conlleva afirmar que la mayor parte de los funcionarios aplican esta competencia algunas veces en su rol de servidor de la administración tributaria municipal.

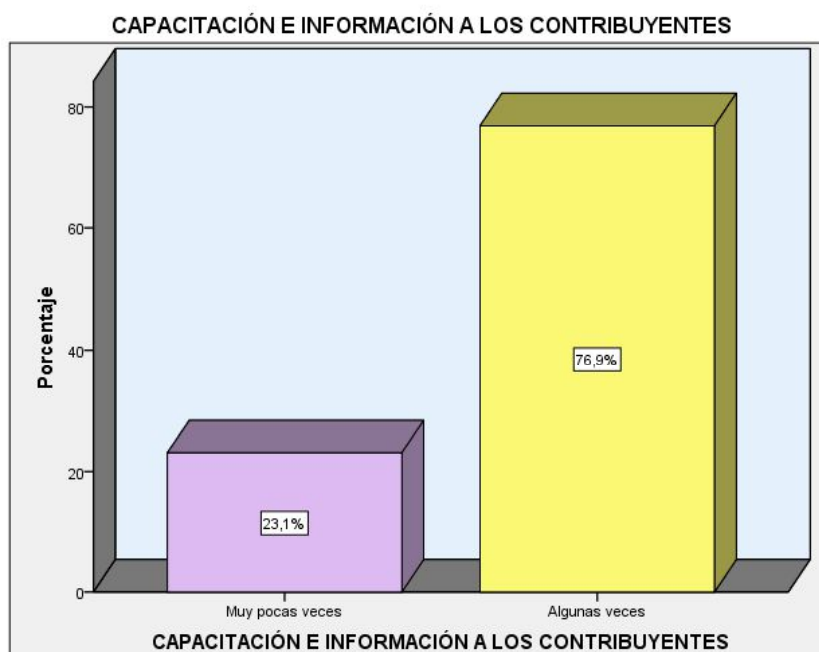
PREGUNTA N° 14: ¿Con qué frecuencia usted aplica la capacitación o información a los contribuyentes?

Tabla 14. Capacitación e información a los contribuyentes.

CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN A LOS CONTRIBUYENTES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	3	23,1	23,1
	Algunas veces	10	76,9	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 14. Capacitación e información a los contribuyentes.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la aplicación de capacitación e información a los contribuyentes se observa que en un 76,9% de los cuestionados respondieron que lo aplican algunas veces y otro 23,1% afirma que lo aplica muy pocas veces, mientras es ausente para otras categorías, del cual se deduce que los funcionarios no imparten capacitaciones e informaciones adecuados a los contribuyentes el cual corroboramos en la tabla y gráfico N° 14 respectivamente.

PREGUNTA N° 15: ¿Con qué frecuencia usted aplica la competencia de los conocimientos para la determinación del impuesto?

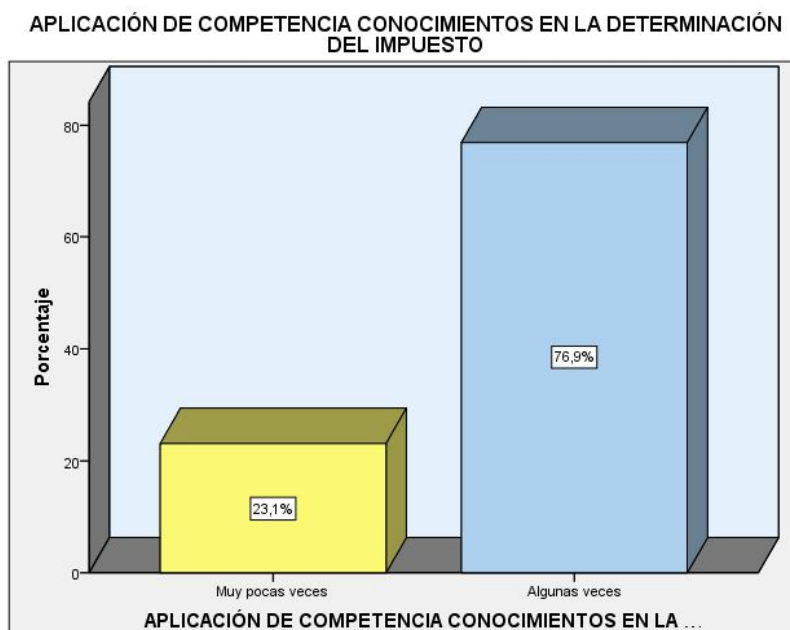
Tabla 15. Aplicación de competencia conocimiento en la determinación del impuesto.

APLICACIÓN DE COMPETENCIA CONOCIMIENTOS EN LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	3	23,1	23,1
	Algunas veces	10	76,9	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 15. Aplicación de competencia conocimiento en la determinación del impuesto.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tabla N° 15 y gráfico N° 15 en lo que respecta a la aplicación de competencia conocimientos en la determinación del impuesto se tiene que el 76,9% de los encuestados respondieron algunas veces aplican la competencia de los conocimientos para determinar el impuesto, mientras que el 23,1% respondieron muy pocas veces aplica la competencia señalada, del cual se afirma que la determinación del impuesto en administración tributaria municipal no es la adecuada en la Municipalidad Distrital de Ocobamba en el periodo de estudio.

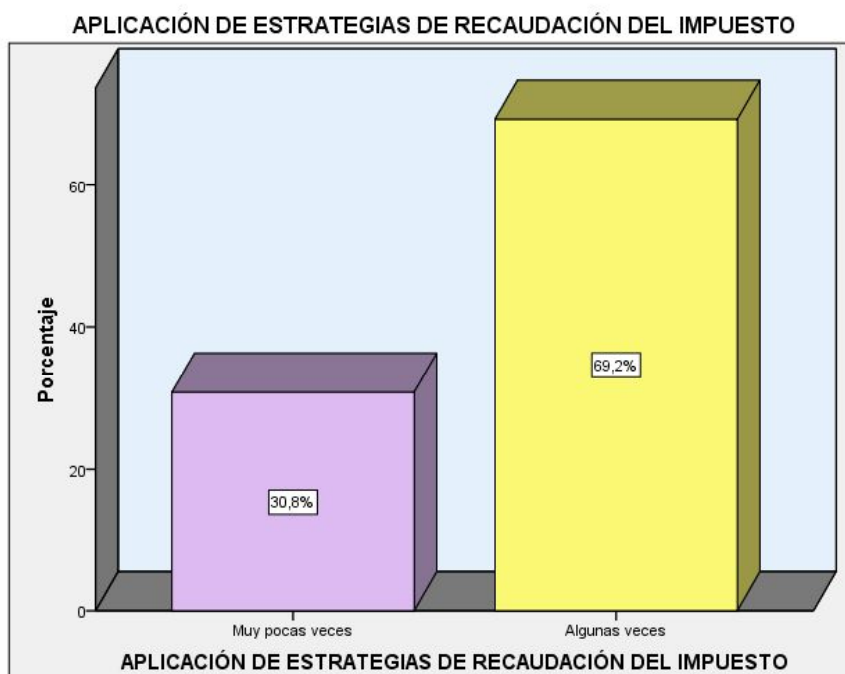
PREGUNTA N° 16: ¿Con qué frecuencia usted aplica las estrategias de recaudación del impuesto?

Tabla 16. Aplicación de estrategias de recaudación del impuesto.

APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy pocas veces	4	30,8	30,8	30,8
Válidos Algunas veces	9	69,2	69,2	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16. Aplicación de estrategias de recaudación del impuesto.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Según se evidencia en la tabla y gráfico N° 16 que el 69,2% de los cuestionados respondieron que aplican algunas veces, mientras que el 30,8% respondieron que aplican muy pocas veces, las otras categorías no han sido mencionados por los informantes; por consiguiente, se asume que no se aplican adecuadamente las estrategias de recaudación del impuesto en la administración tributaria en la Municipalidad Distrital de Ocobamba en el periodo de estudio.

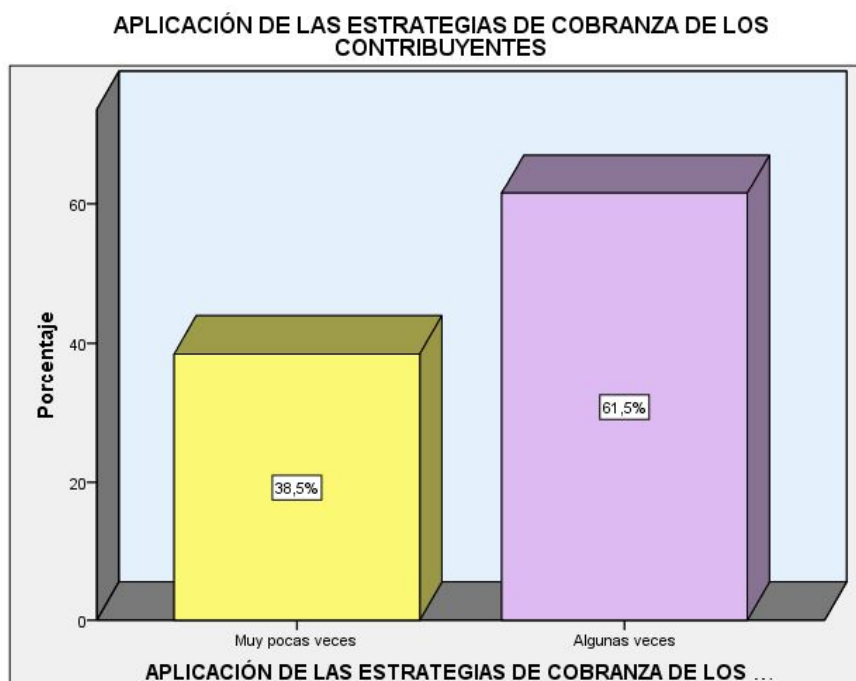
PREGUNTA N° 17: ¿Con qué frecuencia usted aplica las estrategias de cobranza a los contribuyentes?

Tabla 17. Aplicación de las estrategias de cobranza de los contribuyentes.

APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE COBRANZA DE LOS CONTRIBUYENTES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	5	38,5	38,5
	Algunas veces	8	61,5	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 17. Aplicación de las estrategias de cobranza de los contribuyentes.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 17 y gráfico 17, en cuanto a la cuestión ¿Con qué frecuencia usted aplica las estrategias de cobranza a los contribuyentes? Los cuestionados respondieron en un porcentaje de 61,5% aduciendo aplican algunas veces y otro 38,5% manifiestan que aplican muy pocas veces, mientras otras categorías no se han valorado en esta pregunta; por tanto, se concluye que la aplicación de las estrategias de cobranza de los impuestos en esta municipalidad es incipiente.

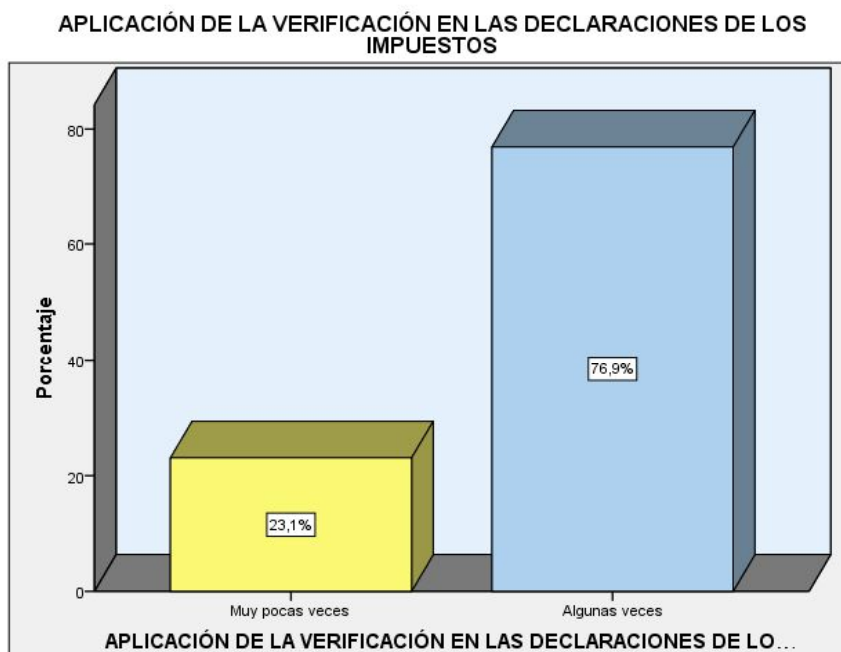
PREGUNTA N° 18: ¿Con qué frecuencia usted aplica la verificación de las declaraciones de los impuestos?

Tabla 18. Aplicación de la verificación en las declaraciones de los impuestos.

APLICACIÓN DE LA VERIFICACIÓN EN LAS DECLARACIONES DE LOS IMPUESTOS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	3	23,1	23,1
	Algunas veces	10	76,9	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 18. Aplicación de la verificación en las declaraciones de los impuestos.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 18 y gráfico 18 concerniente a la frecuencia de aplicación de la verificación en las declaraciones de los impuestos los cuestionados respondieron en 76,9% aplican algunas veces la verificación, mientras que en un porcentaje de 23,1% aplican muy pocas veces la verificación de las declaraciones de los impuestos; de lo descrito se afirma que los funcionarios no realizan adecuadamente las verificaciones de las declaraciones de los impuestos, hay escasa o nula fiscalización de la tributación municipal en el distrito en estudio.

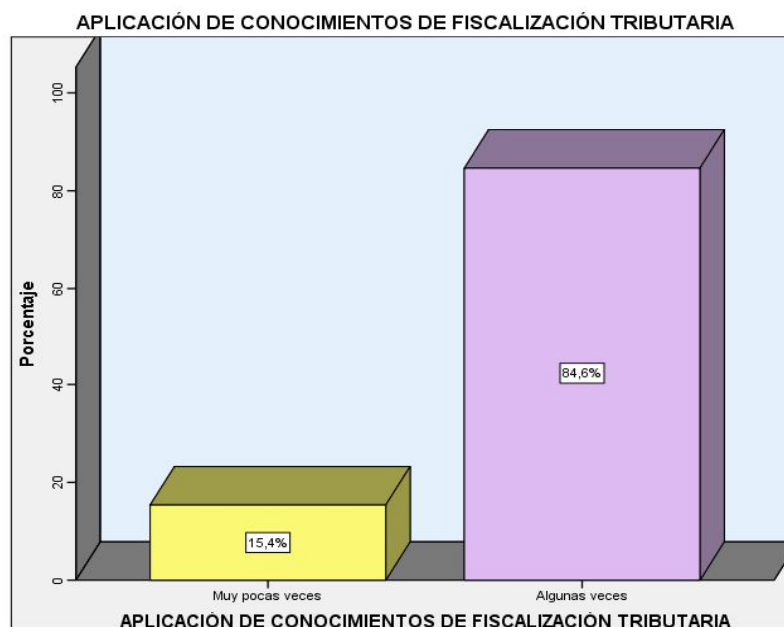
PREGUNTA N° 19: ¿Con qué frecuencia aplica usted la competencia de conocimiento de fiscalización tributaria en el trabajo que realiza?

Tabla 19. Aplicación de conocimientos de fiscalización tributaria.

APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	2	15,4	15,4
	Algunas veces	11	84,6	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 19. Aplicación de conocimientos de fiscalización tributaria.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Se evidencia en el cuadro N° 19 y gráfico 19 que el 84,6% manifiestan que aplican algunas veces los conocimientos de fiscalización tributaria, en tanto el 15,4% de los cuestionados respondieron aplicar muy pocas veces, los cuestionados excluyendo las demás categorías, por lo descrito se concluye que no se tiene en claro la aplicación de los conocimientos de fiscalización tributaria municipal en la entidad en estudio tal como muestra el estudio.

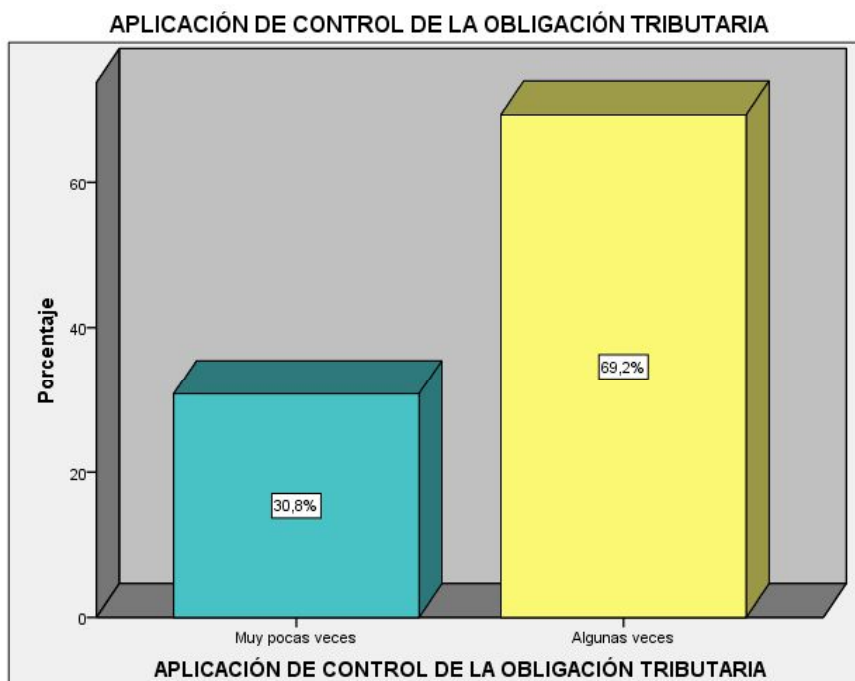
PREGUNTA N° 20: ¿Con qué frecuencia usted aplica el control de la obligación tributaria?

Tabla 20. Aplicación de control de la obligación tributaria.

APLICACIÓN DE CONTROL DE LA OBLIGACIÓN TRIBUTARIA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas veces	4	30,8	30,8
	Algunas veces	9	69,2	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 20. Aplicación de control de la obligación tributaria.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la interrogante ¿Con qué frecuencia usted aplica el control de la obligación tributaria? Los cuestionados respondieron al 69,2% que aplican algunas veces, mientras que el 30,8% aplican muy pocas veces el control de la obligación tributaria de los contribuyentes, de la tabla N° 20 y gráfico N° 20 se concluye que no se practica el control de la obligación tributaria adecuadamente en la Municipalidad Distrital de Ocobamba en el periodo de estudio.

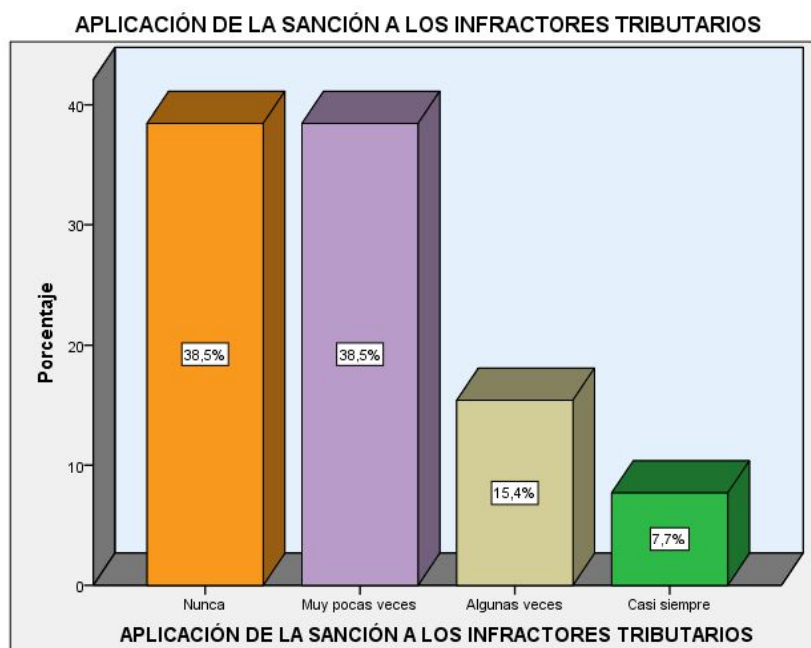
PREGUNTA N° 21: ¿Con qué frecuencia usted aplica la sanción a los infractores tributarios?

Tabla 21. Aplicación de la sanción a los infractores tributarios.

APLICACIÓN DE LA SANCIÓN A LOS INFRACTORES TRIBUTARIOS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	38,5	38,5
	Muy pocas veces	5	38,5	76,9
	Algunas veces	2	15,4	92,3
	Casi siempre	1	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 21. Aplicación de la sanción a los infractores tributarios.



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

La tabla N° 21 y gráfico 21 muestra que el 7,7% está representado por los que aplican casi siempre la sanción a los infractores, el 15,4% manifiestan que aplican algunas veces, mientras que las categorías nunca y muy pocas veces están representados por 38,5% cada uno, por lo que se deduce que en la entidad en estudio los funcionarios no aplican la sanción a los infractores de los impuestos tributarios.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

4.2.1. CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL.

a. Formulación de hipótesis de trabajo

Hi = Las competencias de los recursos humanos se relacionan directamente con la administración tributaria municipal del Distrito de Ocobamba – Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016.

Ho = Las competencias de los recursos humanos no se relacionan directamente con la administración tributaria municipal del Distrito de Ocobamba – Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016.

b. Nivel de significancia

$\alpha=0.05$ (con un nivel de confianza de 95%)

c. Estadístico de prueba

El estadístico aplicado es coeficiente de correlación lineal de Pearson, hace referencia a la media de los productos cruzados de las puntuaciones estandarizadas de variable V1 (Las competencias de los recursos humanos) y de variable V2 (La administración tributaria municipal).

d. Prueba de hipótesis

Ho = Las competencias de los recursos humanos no se relacionan directamente con la administración tributaria municipal del Distrito de Ocobamba – Región Apurímac en el periodo 2016. ($r = 0$)

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 22. Prueba de Hipótesis de investigación.

Correlaciones

		COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL
COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	13	13
ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	13	13

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

e. Interpretación resultados

El valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,695$ (valor de $p = 0,008$); en la cual, se rechaza H_0 ; es decir que existe una relación directa lógica entre las competencias de los recursos humanos con la administración tributaria municipal del Distrito de Ocobamba – Región Apurímac en el periodo 2016, como se evidencia en la tabla N° 22.

Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa, de correlación positiva considerable ($r_P = 0.695$, $p < 0.01$), entre las variables: V1 (Las competencias de los recursos humanos) y de variable V2 (La administración tributaria municipal).

4.2.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

4.2.2.1. **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:** Las competencias de conocimiento tienen alto grado de influencia en la facultad de determinación de impuestos municipales en el Distrito de Ocobamba – Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016.

a) Formulación de hipótesis:

Ho: No existe relación entre las variables.

Hi: Existe relación entre variables.

b) Estadístico de prueba:

Coefficiente de correlación de Pearson

c) Prueba de hipótesis:

Tabla 23. Prueba de hipótesis específica 1.

		Correlaciones	
		COMPETENCIA CONOCIMIENTO	FACULTAD DE DETERMINACIÓN
COMPETENCIA CONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	1	,748**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	13	13
FACULTAD DE DETERMINACIÓN	Correlación de Pearson	,748**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	13	13

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

d) Interpretación:

Se observa en la tabla 23 Prueba de hipótesis específica 1, que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,748$

(valor de $p = 0,003$); en donde existe una correlación de incidencia positiva alta por lo que se afirma aceptar la H_1 entre las variables la competencia conocimiento con la facultad de determinación de la administración tributaria municipal en la Municipalidad de Ocobamba, región Apurímac en el periodo 2015 - 2016.

4.2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2: Existe alta relación entre la competencia habilidades y las estrategias de la facultad de recaudación del impuesto municipal en el Distrito de Ocobamba – Región Apurímac en el periodo 2015 - 2016.

a) Formulación de hipótesis:

Ho: No existe relación entre las variables.

Hi: Existe relación entre variables.

b) Estadístico de prueba:

Coefficiente de correlación de Pearson.

c) Prueba de Hipótesis:

Tabla 234. Prueba de hipótesis específica 2.

Correlaciones

		COMPETENCIA HABILIDAD	FACULTAD DE RECAUDACIÓN
COMPETENCIA HABILIDAD	Correlación de Pearson	1	,866**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	13	13
FACULTAD DE RECAUDACIÓN	Correlación de Pearson	,866**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	13	13

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

d) Interpretación:

El valor del coeficiente de correlación de Pearson que se evidencia en la tabla 24 es $r = 0,866$ con un (valor de $p = 0,000$); esto determina que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa, de correlación positiva perfecta entre las variables competencia habilidades y las estrategias de la facultad de recaudación del impuesto municipal en el Distrito de Ocobamba – Región Apurímac en el periodo 2016.

4.2.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3: La competencia actitudes incide positivamente en la facultad de fiscalización del impuesto municipal en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo de estudio.

a) Formulación de hipótesis:

Ho: No existe relación entre las variables.

Hi: Existe relación entre variables.

b) Estadístico de prueba:

Coefficiente de correlación de Pearson.

c) Prueba de hipótesis

Tabla 24. Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones

		COMPETENCIA ACTITUD	FACULTAD DE FISCALIZACIÓN
COMPETENCIA ACTITUD	Correlación de Pearson	1	,689**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	13	13
FACULTAD DE FISCALIZACIÓN	Correlación de Pearson	,689**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	13	13

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

d) Interpretación:

Apelando a la tabla 25, el valor del coeficiente de correlación de Pearson se aprecia en $r = 0,689$ con una significancia de (valor de $p = 0,009$); detalle que permite aceptar la Hi y rechazar la hipótesis nula planteada, por lo tanto, se evidencia

una correlación significativa positiva entre la competencia actitud con la facultad de fiscalización de la administración tributaria municipal en la Municipalidad de Ocobamba en el periodo de estudio.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

4.3.1. LAS COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS.

El personal, se traduce en las competencias que los recursos humanos poseen y se pueden aplicar en el desarrollo de sus actividades laborales, profesionales y personales.

En la administración de los gobiernos locales no se tiene en cuenta a veces en la selección del personal para desempeñar la administración tributaria municipal.

4.3.2. LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL.

El Texto Único Ordenado del Código Tributario reconoce a los gobiernos locales, en principio, exclusividad para la administración de sus tasas y contribuciones; y en forma excepcional, la administración de los impuestos que le sean asignados por la Ley de Tributación Municipal.

Incluye la recaudación y el control de los tributos municipales, tanto para asegurar la estructura y operación del Estado, como para quienes resultan ser sujetos de los tributos establecidos por las leyes respectivas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES.

Del trabajo de investigación se llega a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Existe una relación positiva entre las competencias de los recursos humanos y la administración tributaria municipal de acuerdo a la tabla N° 22 con una correlación de Pearson ($r_P = 0.695$, $p < 0.01$), también se evidencia en las tablas N° 04 al 13 las puntuaciones son inadecuados en la aplicación de esta competencia y está estrechamente relacionada con la administración tributaria municipal que se muestra en las tablas del 14 al 21 en la aplicación de facultades que evidencia los niveles muy bajos en el periodo de estudio en la Municipalidad Distrital de Ocobamba.

SEGUNDO: Las competencias de conocimiento tienen alto grado de influencia en la facultad de determinación de impuestos municipales en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2016, tal como se aprecia en la tabla N° 23 con una correlación de Pearson de $r = 0,748$ (valor de $p = 0,003$), observando la tabla N° 04 y 05 se observa que los porcentajes se encuentran en escalas inadecuadas al igual que en las tablas N° 14 y 15; por consiguiente se asume que en la entidad de estudio la competencia conocimientos no es aplicado adecuadamente y las determinaciones de los impuestos no son adecuadas.

TERCERO: La competencia habilidades tiene una relación alta con las estrategias aplicadas en la facultad de recaudación del impuesto municipal en el Distrito de Ocobamba, Región Apurímac en el periodo 2016, de acuerdo a las tablas 06 al 09 y 16 al 17 respectivamente, en los datos se verifican que la frecuencia de aplicación es muy inadecuada.

CUARTO: En las tablas 10 al 12 referente a la competencia actitudes se verifica que la aplicación de esta competencia es muy desalentadora lo que incide directamente sobre la aplicación de la facultad de fiscalización que se presenta en las tablas 18 y 19 que también evidencia escasa o inadecuada practica en la administración tributaria municipal.

5.2. RECOMENDACIONES.

5.2.1. APORTES GENERALES.

5.2.1.1. LAS COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS.

En la gestión moderna por resultados es necesario implementar estrategias para selección de personal calificado que se desenvuelva adecuadamente, es necesario el desenvolvimiento de acuerdo al perfil de puesto de trabajo, que estas se conviertan en competencias laborales

que permitan a la entidad lograr el éxito en la administración tributaria de competencia municipal.

5.2.1.2. ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA MUNICIPAL

En el gobierno local de Ocobamba, los índices de recaudación de los impuestos, arbitrios y licencias municipales son desalentadores, la mora y evasión fiscal ha aumentado en los últimos años, no se implementa una cultura tributaria en la población, urge una nueva administración con criterio en la cual el personal sea competente que posean una adecuada mentalidad ética (con énfasis en valores tales como la honradez y la necesidad de estar al servicio del público) y la introducción de una organización y procedimientos de gestión mucho más modernos y eficientes, similares a los llamados SAT.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2006). Desempeño por Competencias, Evaluación de 360°. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2008). Desarrollo del talento humano: basado en competencias (2a. ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2010). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias-Casos (Segunda edición). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw-Hill.
- American Psychological Association. (2007). APA Dictionary of psychology. Washington, DC:
- Castells, M. (1997). La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad Red. (Vol. I). Madrid: Alianza.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá: McGraw-Hill.
- Díaz Yubero, Fernando. "Aspectos más Destacados de las Administraciones Tributarias Avanzadas". Doc. Nº 14/03. Instituto de Estudios Fiscales, p. 12
- García, A. (2007). Tesis "Aplicación parcial del procedimiento de gestión por competencias en la mejora de procesos de alto grado de contacto con el cliente, en el Hotel Mercure Cuatro Palmas Coralia". Matanzas, Cuba: s.n., 2007.

- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Paper presented at the Midwest Research- to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education. Colombia.
- Hernández S. & Fernández C. (2014) Metodología de la investigación, edit. Mc Graw Hill/interamericana 6ta edic. México D.F.
- Huamani, Rosendo (2005) "Comentarios al Código Tributario", Cuarta Edición, Gaceta Jurídica, Lima Perú.
- Irigoín, M. & Vargas, F. (2002). Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: CINTERFOR/OIT - OPS.
- MEF-PROYECTO USAID PERU- PRODESCENTRALIZACIÓN (2011); Manual para la mejora de la recaudación del Impuesto Predial en las municipalidades, Lima – Perú
- MEF (2013) Manuales para la mejora de la recaudación del impuesto predial Manual N° 3 Lima.
- SAT Lima (2010) Manual para la Mejora de la Fiscalización de los Tributos Municipales Escuela SAT – Centro de Formación en Gestión Pública y Tributación Local, Lima
- Ziccardi, Horacio (2003) Tratado de Tributación. Tomo I. Vol. 2. Depalma, Buenos Aires - Argentina.